



# Cao-werkgroepen

# Akkoord met voorstel Vergroening en verduurzaming reiskostenregeling

- In cao
  - Visie onderschrijven / opnemen dat wij werken aan schonere wereld
  - Vergoeding fiets of lopend vanaf km 0
  - Thuiswerkvergoeding baseren op fiscaal maximale vergoeding
  - -> in combinatie met dat je een thuiswerkregeling kán hebben en niet verplicht
- Bewustwording (prijsvraag)
- Toolkit wat je nog meer kan doen

# Overwerk, ORT en jaarurensystematiek

- Behoefte om eerst 'definities' scherper te stellen wat volgens huidige cao wel/niet kan
  - Akkoord met aanbevelingen, zie hierna
- Daarna verder met wensen voor organiseren flex
  - Jaarurensystematiek
  - Vergoeding bij ORT / overwerk
  - -> voortzetten via werkgroep organisatie van flex

# Akkoord met advies ORT & overwerkdefinities

## Onderwerpen

- Wijzigingen als gevolg van wet- regelgeving en overige wensen
  - Meerwerk en overwerk, Callcenteruitspraak
  - Indexatie afbouwregelingen, mee te nemen TvT-saldo, aantal verplichte zaterdagen
- Arbeidstijd en arbeidsduur
  - Aangeven hoe welke arbeidstijd wordt beloond & onduidelijkheden wegnemen
  - Pauzes,
- Consignatiediensten
- Overwerkbepalingen in cao voor schaal A-I; aangeven hoe voor schaal J en hoger
- Uitgangspunten overwerk
  - Overwerk is incidenteel
  - Rooster tijdig plannen (ten minste 4 dagen van te voren)
  - Overwerk is t.o.v. jouw gemiddelde arbeidsduur of jouw rooster met wisselende ingeroosterde arbeidsuren per week.

# Akkoord met advies ORT & overwerkdefinities

Wijzigingen als gevolg van wet- regelgeving en overige wensen

- Meerwerktoeslag gelijktrekken aan overwerk
- Geen indexatie meer in afbouwregelingen
- Mee te nemen TvT-saldo per kwartaal van 8 naar 16 uur
- Aantal maximaal verplichte zaterdagen van 2 zaterdagen per maand naar 2 per 4 weken
- Callcenteruitspraak
  - Opnemen in cao dat artikel 1<sup>e</sup> halfuur ‘geen overwerk’ niet van toepassing is als de werkgever je verplicht om op regelmatige basis eerder aanwezig te zijn of langer door te werken dan dit dan betaalde arbeidstijd is. Indien dit betekent dat je meer dan overeengekomen arbeidsduur per week werkt, is sprake van overwerk (op basis van het weekvenster). Bij ploegendienst gelden separate afspraken.

# Arbeidstijd en arbeidsduur

- Pauzes zijn onbetaald
  - Het betreft pauzes volgens de ATW; deze pauzes zijn ten minste 15 minuten
  - Pauzes zijn betaald als medewerkers tijdens pauze niet vrijgesteld zijn van arbeid en oproepbaar moeten blijven (bijvoorbeeld volcontinudienst of sluiswachters).
- Incidenteel woon-werkreistijd naar een andere standplaats van je werkgever is onbetaald, tenzij
  - Je op verzoek van je werkgever eerst via een andere bedrijfslocatie moet reizen
  - De reistijd per dag met meer dan een half uur toeneemt als deze het gevolg is van een tijdelijke standplaatswijziging voor een overeengekomen duur.
  - Compensatie van de extra reistijd plaatsvindt vindt plaats via tijd-voor-tijd. Er is in deze situatie geen recht op ORT- of overwerktoeslag.
- Bij een structurele standplaatswijziging maken jij en je werkgever afspraken.

# Arbeidstijd en arbeidsduur

- Gebroken dienst
  - In een gebroken dienst is maximaal sprake van 12 uur arbeidstijd.
  - Is de aaneengesloten onderbreking een uur of minder, dan is sprake van een pauze en geen sprake van een gebroken dienst en ook geen sprake van wachttijd.
- Opleidingen buiten werktijd
  - De tijd aan een verplichte opleiding die buiten werktijd plaatsvindt, wordt vergoed (tijd-voor-tijd). Je ontvangt geen vergoeding in de vorm van een toeslag (geen ORT en overwerk).
- Vakbondsactiviteiten (vakbondsverlof)
  - De tijd die je besteedt aan vakbondsactiviteiten buiten werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet. Indien vakbondsactiviteiten plaatsvinden onder werktijd vraag je vakbondsverlof aan. Na akkoord van je werkgever wordt het vakbondsverlof doorbetaald.

# Consignatiedienst en overwerk schaal J en hoger

- Consignatiediensten
  - De werktijd die je bij oproep krijgt gecompenseerd is ten minste gelijk aan 30 minuten.
  - Consignatietoeslag vanwege kleine bedragen niet meer in tijd vergoeden.
- Schaal J en hoger
  - Incidenteel meer werken dan je arbeidsduur is geen overwerk als je bent ingeschaald in schaal J of hoger; (geen compensatie van de extra werktijd)
  - Als je structureel meer moet werken, worden afspraken gemaakt over tijd-voor-tijd-compensatie van de extra werktijd.
  - Indien je bent aangewezen voor het draaien van consignatiediensten en je wordt opgeroepen dan wordt de extra werktijd wel gecompenseerd in tijd-voor-tijd. Er is dan geen recht op een ORT/Overwerktoeslag, tenzij je hierover op bedrijfsniveau afspraken met de OR maakt.

# Akkoord met advies Maatschappelijk verlof

- Rubriceren maatschappelijk verlof obv SER-advies
  - Zorg voor kind
  - Zorg voor naasten
  - Persoonlijk verlof
- Inzichtelijk(er) maken aanvraag en afgesproken vergoedingen
- Aanbevelingen voor cao-aanpassingen (zie hierna)

## Nieuwe Wet maatschappelijk verlof

Een toekomstbestendig verlofkader



**Zorg voor kind**

- Alle verlofregelingen rond de geboorte van een kind en de zorg voor een kind in één pijler bundelen;
- Aanvraagtermijnen en betalingsvoorwaarden zoveel mogelijk uniformeren;
- Duidelijkheid vooraf over financiële consequenties van verlof voor werkgever en werknemer;
- Werkgever en werknemer komen in goed en tijdig overleg tot afspraken over de invulling van opname van ouderschapsverlof.

**Zorg voor naasten**

- Huidige kort- en langdurend zorgverlof samenvoegen tot een zorgverlof dat ruimte biedt voor mantelzorg;
- Vervolgadvies over positionering en facilitering van mantelzorg en betaald werk.

**Persoonlijk verlof**

- Het huidige calamiteiten- en kort verzuimverlof krijgen in deze pijler een plek evenals een faciliteit voor rouw;
- Mogelijkheid tot maatwerk voor andere of toekomstige verlofbehoeften die werkgevers en werknemers kunnen regelen per sector of cao.

# Aanbevelingen aanpassing in cao-tekst Maatschappelijk verlof

## Voorstellen bij cao-artikelen persoonlijk verlof

- Aanpassingen in cao-tekst & formuleringen
  - Toevoegen dat er ook bijzonder verlof is bij overlijden stiefouder
  - Voor onbetaald verlof / sabbatical is geen specifieke reden nodig
  - Bij onbetaald verlof toevoegen dat je verlof tijdig aanvraagt (ten minste 3 maanden voor ingangsdatum)
  - -> voorstel om hier ten minste 6 maanden van te maken
  - Voorstel om bij Palliatief verlof niet-werkbare regels te verwijderen (de duur is niet te voorspellen; er is op voorhand geen einddatum aan te geven)
- Voorstellen voor maatwerk / 'nieuwe verlofvormen'
  - Toevoegen (nieuw) artikel over 'Andere persoonlijke situaties' bij persoonlijk verlof en zorg voor naasten
  - In pijler persoonlijk verlof artikel opnemen met voorbeelden rouwverwerking en leeftijd gerelateerde klachten zoals overgang, menstruatie
  - In pijler zorg voor naasten artikel opnemen met voorbeelden mantelzorg en palliatieve zorg
  - Bestaande artikelen over rouwverlof en over palliatief verlof blijven bestaan (en ondergebracht en betreffende pijler)

# Voorstel vervolg op stand van zaken

## Extern verlofsparen

- Op dit moment zeer beperkte mogelijkheden om te organiseren
- Stichtingsvariant is beëindigd
- Lopend initiatief via bank voor andere sector, lijkt kansrijker
- In 2<sup>e</sup> helft 2026 meer duidelijkheid
  - -> Mogelijkheden blijven monitoren en dan oppakken
- Hoe omgaan met bestaand opgespaard saldo?
  - -> Verlengen uiterlijke stortingstermijn in externe verlofspaarregeling van 1 april 2026 naar nieuwe einddatum cao.

# Akkoord met voorstellen FUWA

- Aanloopschalen worden doorgroeischalen (voor BBL-ers en interne doorgroei)
  - Handhaven jeugdschalen voor BBL-ers
- FUWA-procesmatig:
  - (verplichte) indelingscommissie instellen vóór 1 april 2026
  - Instellen permanente sectorcommissie (onderhoud systeem en advies)
- Kwaliteit raster referentiefuncties, verbeter slag o.b.v. prio's
  - Aanvullend materiaal: Leidinggevenden en administratief medewerker
  - Kwaliteitsslag bestaand materiaal

# Akkoord met voorstel Veiligheidsintroductieprogramma

- Veel bedrijven hebben wel eigen veiligheidsintroductie-programma
- Inzetten op bewustwording
  - Herkennen
  - Hoe aanspreken
  - Doorbreken gewoontes

## Voorstel

Aansluiten bij ‘branchebrede aanpak veiligheid’, met NVRD, VA, StAA

# Akkoord met vervolg

## Betere aansluiting met onderwijs

- Verbeteren bekendheid afvalbranche bij scholen, ROC's (betrekken arbeidsmarktdeskundigen)
- Uitvraag geweest
  - Welke stageplekken, afstudeeropdrachten, BBL-opleidingen worden aangeboden door GEO-bedrijven (in schooljaar 2024/2025).
  - Met welke onderwijsinstellingen zijn contacten & afspraken over stages en onderzoeksopdrachten
  - Hoe is de begeleiding geregeld; wordt gewerkt met daarvoor aangestelde mentoren / leermeesters?
  - Welke opleidingen kun je als medewerker allemaal doen bij GEO-bedrijf?
- Werkgroep moet nog voorstel voor vervolg formuleren n.a.v. uitvraag

# Akkoord met vervolg loopbaanpaden

- Ontwikkelpaden onderhoudsfuncties AEC's opgesteld
  - Monteur E&I, PA monteur
- Ontwikkelpaden Services-bedrijven
  - Afval en recycling

## Ontwikkelpad Afval en Recycling

Ontdek hoe jij kan starten in de Afval en Recycling sector!

Afval wordt steeds vaker ingezet als bron voor nieuwe energie of voor nieuwe grondstoffen. Hierom wordt er steeds vaker gesproken over grondstoffen in plaats van afval. Binnen de branche Grondstof, Energie en Omgeving (GEO) zijn er twee soorten bedrijven. De eerste groep zijn de servicebedrijven. Zij halen grondstoffen op en zorgen voor schone sites, pluin en parken. De tweede groep zijn de Afval Energie Centrales (AEC's). Zij zetten grondstoffen om in energie. Het ontwikkelpad Afval en recycling gaat over werken bij de bedrijven die grondstoffen inzamelen en de buurt schoon houden.

